

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für die Angestellten in den Lichtspieltheatern  
und Audiovisionsveranstaltungsbetrieben  
in Wien**

**GÜLTIG AB 1. APRIL 2005,**

**STAND 1. APRIL 2022**



# MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: [www.gpa.at](http://www.gpa.at)



# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für die Angestellten in den Lichtspieltheatern und  
Audiovisionsveranstaltungsbetrieben in Wien**

**GÜLTIG AB 1. APRIL 2005,**

**STAND 1. APRIL 2022**



**Liebe Kollegin, lieber Kollege,**

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA  
Vorsitzende

Karl Dürtscher  
Bundesgeschäftsführer

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

[service@gpa.at](mailto:service@gpa.at), [www.gpa.at](http://www.gpa.at), facebook/gpa

## Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Vertragspartner .....	<a href="#">7</a>	XVII. Jubiläumsgelder .....	<a href="#">11</a>
II. Geltungsbereich .....	<a href="#">7</a>	XVIII. Begünstigungsklausel .....	<a href="#">11</a>
III. Geltungsbeginn und Kündigungsbestimmungen .....	<a href="#">7</a>	XIX. Schlichtungskommission .....	<a href="#">12</a>
IV. Anstellung und Gehalt .....	<a href="#">7</a>	XX. Einsichtnahme .....	<a href="#">12</a>
V. Allgemeine Pflichten der Angestellten .....	<a href="#">8</a>	XXI. Weiterbildung .....	<a href="#">12</a>
VI. Arbeitszeit .....	<a href="#">8</a>	XXII. Gehaltsordnung .....	<a href="#">12</a>
VII. Ruhetage .....	<a href="#">9</a>	XXIII. Günstigkeitsklausel .....	<a href="#">13</a>
VIII. Überstunden .....	<a href="#">9</a>	XXIV. Fehlgeldentschädigung .....	<a href="#">13</a>
IX. Überstundenentlohnung und Zuschläge ..	<a href="#">9</a>	XXV. Kleiderpauschale .....	<a href="#">13</a>
X. Urlaub .....	<a href="#">10</a>	<b>Gehaltsordnung Kinobetriebe Wien, Angestellte, gültig ab 1. 4. 2022 .....</b>	<b><a href="#">15</a></b>
XI. Urlaubsbeihilfe .....	<a href="#">10</a>	<b>Zusatz-KV 2021</b>	
XII. Weihnachtsremuneration .....	<a href="#">10</a>	gültig ab 1. 4. 2021 .....	<a href="#">17</a>
XIII. Kündigung .....	<a href="#">10</a>	<b>Zusatzinformation</b>	
XIV. Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung .....	<a href="#">11</a>	Frühere Gehaltsabschlüsse 2021–2014 .....	<a href="#">19</a>
XV. Abfertigung (alt) und Entgeltfortzahlung im Todesfall .....	<a href="#">11</a>	<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite</i>	
XVI. Betriebliche Mitarbeitervorsorge .....	<a href="#">11</a>		

# KOLLEKTIVVERTRAG

## für die Angestellten in den Lichtspieltheatern und Audiovisionsveranstaltungsbetrieben in Wien

### I. VERTRAGSPARTNER

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der **Fachgruppe Wien der Lichtspieltheater und Audiovisionsveranstalter, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wirtschaftskammer Wien, 1020 Wien, Straße**

der **Wiener Wirtschaft 1, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Glückspiel/Tourismus/Freizeit, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.**

### II. GELTUNGSBEREICH

Der Kollektivvertrag gilt

**1. räumlich:**

für das Gebiet der Stadt Wien,

**2. fachlich:**

für alle Lichtspieltheater- und Audiovisionsveranstaltungsbetriebe in Wien,

**3. persönlich:**

für alle Angestellten, die in einem der in Ziffer 2 bezeichneten Betriebe beschäftigt sind und auf die das Angestelltengesetz (BGBl 292/1921) Anwendung findet.

### III. GELTUNGSBEGINN UND KÜNDIGUNGSBESTIMMUNGEN

1. Der Kollektivvertrag tritt am **1. 4. 2005** in Kraft. Mit In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages wird der bisherige Kollektivvertrag (gültig ab 1. April 2002) ersetzt.

*(In dieser Fassung sind alle Änderungen bis 1. April 2022 eingearbeitet)*

2. Der Kollektivvertrag kann von jedem der Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer achtwöchigen Kündigungsfrist zum 31. Dezember gekündigt werden. Während der Kündigungs-

frist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrages aufzunehmen.

3. Das Gehaltsschema in Artikel XXII Ziffer 2 soll jedes Jahr verhandelt werden und kann von jedem der Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist zum Kalenderquartal gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Gehaltsschemas aufzunehmen.

### IV. ANSTELLUNG UND GEHALT

1. Dem Angestellten ist bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Der § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) ist anzuwenden.

2. Unter Berufsjahren im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten die Jahre der praktischen Angestelltentä-

tigkeit, die Jahre als Arbeiter in einem Lichtspieltheater sowie die Jahre der Tätigkeit als selbständiger Kaufmann.

3. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsjahresstufe tritt mit dem ersten Tage desjenigen Monats in Kraft, in das der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.

4. Aushilfsweise Tätigkeiten in einer höheren Beschäftigungsgruppe, die in einem Jahr nicht länger als ununterbrochen 5 Wochen bei Urlaub und 12 Wochen bei Krankheit dauern, begründen keinen Anspruch auf Erhöhung des Entgeltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit in der höheren Beschäftigungsgruppe das Entgelt dieser Gruppe.

#### 5. Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigten gebührt das Gehalt aliquot. Überstunden liegen bei ihnen erst bei Überschreitung

der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. Überschreiten der täglichen Normalarbeitszeit vor.

#### 6. Probemonat:

Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

7. Die Beschäftigung als Kinoassistent (Art XVIII, Beschäftigungsgruppe IV) ist im Dienstvertrag einvernehmlich zu vereinbaren.

## V. ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN

1. Die Angestellten sind verpflichtet, alle mit ihrer Stellung verbundenen Dienstleistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge des Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.

2. Jede selbstständige oder unselbstständige Nebenbeschäftigung ist vor Beginn schriftlich zu melden. Nebenbeschäftigungen, die an der gewissenhaften und ordnungsgemäßen Erfüllung der Dienstpflichten hindern oder die Vermutung einer Befangenheit oder

Interessenskollision hervorrufen könnten, sind untersagt.

3. Die Angestellten sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 des Angestelltengesetzes.

## VI. ARBEITSZEIT

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen, ausgenommen in den Fällen der Ziffer 2, 40 Stunden. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit (§ 25 AZG), ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung des Angestellten zu vereinbaren. Samstage und Sonntage gelten dabei als normale Arbeitstage.

2. Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung, kann ein Durchrechnungszeitraum von 9 bis 52 Wochen festgelegt werden. Im Rahmen eines solchen Durchrechnungszeitraumes kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 9 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Schnitt 40 Wochenstunden nicht überschreitet.

3. Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Einzelvereinbarung, kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhän-

gende Tage die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

4. Für Arbeitsleistungen, die keine voll ausfüllende Beschäftigung darstellen, zB für Buchhaltungsarbeiten in einem kleinen Kino, kann eine stundenweise Arbeitszeit pro Woche vereinbart werden.

5. Die Arbeitszeit des Geschäftsführers richtet sich nach den normalen Erfordernissen einer Geschäftsführertätigkeit in einem Kino. Nicht unter die normale Tätigkeit fallende Handlungen, sofern sie über die 40-stündige Arbeitszeit hinausgehen und ausdrücklich angeordnet wurden, sind als Überstunden zu werten.

6. Für diejenige Geschäftsführer, die mit der Programmierung beauftragt sind, gilt die für die Programmierung aufgewendete Arbeitszeit nicht als Überstundenleistung. Sie ist so wie eine Tätigkeit an Ruhetagen, die mit der Programmierung im Zusammenhang steht, durch die Beteiligung am Umsatz abgegolten.

7. Der 24. Dezember jedes Jahres ist arbeitsfrei.

8. Der 31. Dezember jedes Jahres kann arbeitsfrei sein und als wöchentlicher Ruhetag eingeteilt werden.

Dem Angestellten ist dies spätestens am 15. Dezember jeden Jahres bekannt zu geben.

9. Normalarbeitszeitstunden, die in der Zeit von 0:00 Uhr bis 8:00 Uhr geleistet werden, werden vergütet wie Nachtüberstunden gemäß Artikel VIII.

## VII. RUHETAGE

1. Als Ruhetage gelten die gesetzlichen Feiertage im Sinne des § 7 Arbeitsruhegesetz (BGBl 144/1983). Das sind:

1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember.

2. Für Feiertage und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (BGBl 144/1983).

3. Alle Angestellten haben Anspruch auf eine ununterbrochene 36-stündige wöchentliche Ruhezeit. Die Einteilung dieser Ruhezeit erfolgt durch den Dienstgeber, jedoch muss sie dem Angestellten spätestens eine Woche vorher bekannt gegeben werden; besteht ein Betriebsrat, ist dieser beizuziehen. Bei Nichteinhaltung der 36-stündigen wöchentlichen Ruhezeit ist für die Unterbrechung Ersatzruhe zu gewähren.

4. Angestellte, deren Anwesenheit bei der Veranstaltung von Kinovorstellungen aufgrund der Diensterteilung sowie aufgrund des Charakters ihrer Anstellung (mit reinen Büroarbeiten beauftragte Angestellte) nicht erforderlich ist, werden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu Dienstleistungen nicht herangezogen. Wenn sich dies trotzdem als notwendig erweisen sollte, gebührt ihnen für Arbeitsleistungen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ein 100 % iger Zuschlag zum normalen Gehalt.

5. Angestellten, deren Anwesenheit während der Veranstaltung von Kinovorstellungen erforderlich ist, gebührt in jeder Woche mindestens ein Ruhetag. Die Einteilung des Ruhetages erfolgt durch rechtzeitige Bekanntgabe. Für Arbeitsleistungen an Ruhetagen gebührt ein 100 %iger Zuschlag zum normalen Gehalt.

## VIII. ÜBERSTUNDEN

1. Als Überstundenarbeit gilt jede, über die festgesetzte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende, angeordnete Arbeitsleistung.

2. Tagesüberstunden sind Überstunden, die in der Zeit von 8:00 Uhr bis 0:00 Uhr geleistet werden. Als Tagesüberstunde wird jede vollendete halbe Stunde berechnet.

3. Nachtüberstunden sind Überstunden, die in der Zeit von 0:00 Uhr bis 8:00 Uhr geleistet werden. Bei Berechnung der Nachtüberstunden wird jede begonnene halbe Stunde als volle halbe Stunde verrechnet.

4. Für das reine Büropersonal sind Tagesüberstunden Überstunden, die in der Zeit von 7:30 Uhr bis 20:00 Uhr und Nachtüberstunden jene, die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 7:30 Uhr geleistet werden.

5. Die Anordnung zur Leistung von Überstunden obliegt dem Arbeitgeber oder dem beauftragten Stellvertreter. Nicht gesondert angeordnete Überstunden werden nur dann als solche gewertet, wenn sie unumgänglich notwendig sind, um einen sonst eintretenden Schaden für das Unternehmen zu vermeiden.

6. Die Angestellten sind verpflichtet, geleistete Überstunden spätestens am 20. des Folgemonats dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich bekannt zu geben.

## IX. ÜBERSTUNDENENTLOHNUNG UND ZUSCHLÄGE

1. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

2. Der Grundstundenlohn für die Überstundenentlohnung beträgt 1/165 des Bruttomonatsgehaltes.

3. Der Überstundenzuschlag beträgt für Tagesüberstunden 50 %, für Nachtüberstunden sowie für Arbeitsleistungen an Ruhetagen und den gesetzlichen Feiertagen 100 %. (siehe auch VII. 5. letzter Satz!)

4. 100 % Zuschlag gebührt bei Arbeiten am 24. Dezember. Bei nur fallweise Beschäftigten gebührt bei Arbeiten am 24. Dezember kein Zuschlag.

## X. URLAUB

1. Für den Anspruch auf Urlaub gilt das Urlaubsgesetz (BGBl Nr 390/76). Das Urlaubsmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren für das Urlaubsjahr 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

2. Begünstigten Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gebührt außer dem gesetzlichen Urlaub ein Zusatzurlaub von 3 Tagen in jedem Urlaubsjahr.

## XI. URLAUBSBEIHILFE

1. Alle Angestellten erhalten in jedem Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichenurlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 31. August, eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 % des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw am 31. August zustehenden Bruttomonatsgehaltes.

3. Erfolgt der Eintritt nach dem 30. Juni, ist die aliquote Urlaubsbeihilfe am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres, berechnet nach dem Dezemberbruttogehalt, auszubezahlen.

2. Den während eines Kalenderjahres eintretenden Angestellten gebührt für dasselbe lediglich der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe.

4. Den während des Kalenderjahres austretenden Angestellten ist für dasselbe ebenfalls der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgehalt, auszubezahlen.

5. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Urlaubsbeihilfe in der Höhe, die dem durchschnittlichen Entgelt entspricht, das 12 Monate vor dem Auszahlungszeitpunkt verrechnet wurde.

## XII. WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Alle Angestellten erhalten spätestens am 1. November eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 % des Oktoberbruttogehaltes.

nachtsremuneration; bei austretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Monatsgehalt.

2. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil der Weih-

3. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Weihnachtsremuneration in der Höhe, die dem durchschnittlichen Entgelt entspricht, das 12 Monate vor dem Auszahlungszeitpunkt verrechnet wurde.

## XIII. KÜNDIGUNG

1. Die Lösung eines Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber kann, soweit nicht günstigere Regelungen bestehen, nur nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes erfolgen. Hat das Dienstverhältnis der tatsächlichen kaufmännischen Tätigkeit im gleichen Betrieb länger als 5 Jahre gedauert, so ist die Kündigung

durch den Arbeitgeber nur nach den Bestimmungen des § 20 Abs 2 Angestelltengesetz möglich.

2. Bei Lösung des Dienstverhältnisses durch die Angestellten gelten die Kündigungsbestimmungen des § 20 Abs 4 Angestelltengesetz.

## XIV. FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten besteht gemäß § 8 Abs 3 Angestelltengesetz Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zB in folgenden Fällen:

1. bei eigener Eheschließung ..... 3 Arbeitstage,
2. bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder und Geschwister ..... 1 Arbeitstag,
3. bei Tod des/der Ehegatten/in bzw Lebensgefährten/in, wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte..... 2 Arbeitstage,
4. bei Teilnahme an der Beerdigung des/der Ehegatten/in bzw Lebensgefährten/in ..... 1 Arbeitstag,
5. bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der Kinder ..... 2 Arbeitstage,
6. bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern ..... 1 Arbeitstag,
7. bei Niederkunft der Ehegattin bzw Lebensgefährtin ..... 1 Arbeitstag,
8. bei Wohnungswechsel die notwendige Zeit, jedoch höchstens zwei Arbeitstage innerhalb eines halben Jahres,
9. für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

## XV. ABFERTIGUNG (ALT) UND ENTGELTFORTZAHLUNG IM TODESFALL

1. Angestellte, die bis zum 31. 12. 2002 eingetreten und nicht in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, haben Anspruch auf eine Abfertigung gemäß §§ 23 und 23a Angestelltengesetz sowie auf Entgeltfortzahlung im Todesfall gemäß Ziffer 2.

2. Im Fall des Todes eines/r Angestellten ist das Gehalt bei mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit für den Sterbemonat, bei mehr als fünfjähriger Betriebszuge-

hörigkeit für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben. Sind solche Personen nicht vorhanden, dann die physischen Personen, welche die Begräbniskosten zahlen. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes ein gesetzlicher Abfertigungsanspruch nach dem Angestelltengesetz, dann gilt nur der günstigere Anspruch.

## XVI. BETRIEBLICHE MITARBEITERVORSORGE

Angestellte, die ab dem 1. 1. 2003 eingetreten oder in die betriebliche Mitarbeitervorsorge übergetreten sind, unterliegen ausschließlich den Bestimmungen

des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BGBl I 2002/100).

## XVII. JUBILÄUMSGELDER

Für langjährige Dienste werden den Angestellten nach einer Beschäftigung im gleichen Betrieb von

15 Jahren mindestens .....	25 %
des Brutto-Monatsgehalmtes,	
20 Jahren mindestens .....	50 %
des Brutto-Monatsgehalmtes,	

25 Jahren mindestens .....	1 Brutto-Monatsgehalt,
35 Jahren mindestens .....	2 Brutto-Monatsgehälter,
40 Jahren mindestens .....	3 Brutto-Monatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

## XVIII. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Sämtliche Begünstigungen, die über die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages hinausgehen, ebenso bestehende höhere Gehälter, bleiben den in den Be-

trieben beschäftigten Angestellten für die Dauer ihres Dienstverhältnisses gewährt.

## XIX. SCHLICHTUNGSKOMMISSION

Bei Streitfällen, die sich aus den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ergeben, kommen beide Vertragspartner überein, dass vor Inanspruchnahme des ordentlichen Rechtsweges eine Schlichtungskommission angerufen werden soll, die sich aus je 2 Vertretern der beiden Vertragspartner zusammensetzt. Die Schlich-

tungskommission hat die Aufgabe, etwa entstehende Streitfälle nach Möglichkeit gütlich beizulegen. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, so bleibt jeder der beiden streitenden Parteien der ordentliche Rechtsweg offen.

## XX. EINSICHTNAHME

Der Kollektivvertrag ist im Kinobetrieb an für die Angestellten deutlich sichtbarer Stelle zur jederzeitigen Einsichtnahme aufzulegen.

## XXI. WEITERBILDUNG

Hat der Dienstgeber für den Angestellten Kosten für dessen berufliche Weiterbildung übernommen und endet das Dienstverhältnis binnen eines Jahres nach Beendigung dieser Weiterbildung, so hat der Angestellte dem Dienstgeber diese ihm nachweisbaren

Kosten zurückzuerstatten. Das gilt nicht bei einem begründeten vorzeitigen Austritt des Angestellten (§ 26 Angestelltengesetz) sowie bei Kündigung durch den Dienstgeber.

## XXII. GEHALTSORDNUNG

### 1. Beschäftigungsgruppen:

#### Beschäftigungsgruppe I

KassierInnen, auch mit EDV-unterstütztem Kartenverkauf und Abrechnung der Masetten, telefonischer Kartenbestellung, ebenso KassierInnen, die mit der Ausfertigung der Filmabrechnungen, dem Tagesrapport oder Ähnlichem betraut sind, KassenbotInnen, HilfsbuchhalterInnen, selbstständige KorrespondentInnen, LohnverrechnerInnen und sonstiges administratives Personal

#### Beschäftigungsgruppe II

BetriebsleiterInnen gemäß § 5 Abs 8 des Wiener Kinoggesetzes, StellvertreterInnen des Konzessionärs/der Konzessionärin, selbstständige KorrespondentInnen mit Fremdsprachenkenntnissen, LeiterInnen des Lohnbüros, LeiterInnen des Personalbüros oder sonstiges, besonders qualifiziertes, administratives Personal

#### Beschäftigungsgruppe III

GeschäftsführerInnen im Sinne des § 3 des Wiener Kinoggesetzes, LeiterInnen der Personalabteilung in größeren Betrieben, BilanzbuchhalterInnen und hoch qualifiziertes administratives Personal mit Dispositionsbefugnis

Der/die programmierende GeschäftsführerIn erhält eine Umsatzbeteiligung von 1 %. Diese muss zur Gänze bis spätestens 31. Dezember jedes Jahres ausbezahlt sein.

#### Beschäftigungsgruppe IV

KinoassistentIn, der/die für alle Tätigkeiten der Beschäftigungsgruppe I sowie fallweise und kurzfristig als Unterstützung (AssistentIn) für die in den Beschäftigungsgruppen II und III genannten Angestellten jeweils nach Diensterefordernis eingesetzt werden kann

### 2. Gehaltsschema:

#### Gültig ab 1. April 2022

	BG I	BG II	BG III	BG IV
1. bis 3. Berufsjahr	1.558,50	1.665,70	1.727,20	1.679,90
4. und 5. Berufsjahr	1.558,50	1.769,30	1.823,20	1.679,90
6. und 7. Berufsjahr	1.558,50	1.878,30	1.928,90	1.679,90
8. und 9. Berufsjahr	1.558,50	1.878,30	2.033,60	1.679,90
10. Berufsjahr	1.558,50	1.878,30	2.033,60	1.679,90
11. bis 15. Berufsjahr	1.604,20	1.985,10	2.033,60	1.679,90
16. bis 19. Berufsjahr	1.675,50	1.985,10	2.033,60	1.679,90
ab dem 20. Berufsjahr	1.801,60	1.985,10	2.033,60	1.679,90

### 3. Anrechnung der Elternkarenz (§ 15 MSchG, § 2 VKG):

Elternkarenzen im bestehenden, aufrechten Arbeitsverhältnis werden in der Gehaltsordnung als Berufs-

jahre gewertet. Dies gilt nur für Elternkarenzen, die ab dem 1. 1. 2013 oder danach beginnen.

*(Abs 3 gilt ab 1. Juli 2012)*

## XXIII. GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

Übt ein Angestellter in etwa im gleichen Ausmaß Tätigkeiten aus, die sowohl in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages als auch in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages für Arbeiter in den Lichtspieltheatern und Audiovisionsveranstaltungsbetrieben in

Wien fallen, so ist für die Berechnung des Arbeitsentgelts - unbeschadet seiner Einstufung in einen der Kollektivverträge - die für ihn günstigere Lohn- bzw Gehaltsordnung anzuwenden.

## XXIV. FEHLGELDENTSCHÄDIGUNG

1. KassierInnen ist eine Fehlgeldentschädigung von € 37,85 monatlich und in Kinocentern (ab 2 Sälen) von € 44,61 monatlich zu gewähren.

*(Werte gültig ab 1. April 2022)*

2. Bei Teilzeitbeschäftigten kann die Fehlgeldentschädigung entsprechend der Arbeitszeit aliquotiert werden.

## XXV. KLEIDERPAUSCHALE

1. Der Angestellte verpflichtet sich in gepflegter und zweckmäßiger, an einen Dienstleistungsbetrieb angepasster Kleidung und dementsprechenden Schuhen zum Dienst zu erscheinen. Die Kleidung hat den Anforderungen der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu entsprechen. Sofern der Arbeitgeber ausdrücklich das Tragen einer darüber hinausgehenden bestimmten Arbeitskleidung (Uniform, Oberkleidung, wie T-Shirt, Hemd, Bluse oder Pullover) fordert, haben die betroffenen Angestellten Anspruch auf die Beistellung dieser geforderten Arbeitskleidung. Die betroffenen Angestellten sind verpflichtet, die beigestellte Arbeitskleidung zu tragen.

2. Falls der Arbeitgeber die bestimmte Arbeitskleidung fordert, aber nicht beistellt, haben die betroffenen Angestellten Anspruch auf Gewährung einer Kleiderpauschale. Bei Gewährung der Pauschale sind die betroffenen Angestellten verpflichtet, die vom Arbeitgeber

geforderte Arbeitskleidung anzuschaffen und zu tragen.

3. Die Pauschale gelangt jeweils am 1. Dezember und am 1. Juni im Nachhinein zur Auszahlung. Für die Kleiderpauschale sind folgende Bruttobeträge vorgesehen:

Jacke/Sakko: .....	€ 57,35 (2 x p.a.)
Leibchen/Hemd:.....	€ 34,41 (2 x p.a.)
Hose: .....	€ 28,67 (2 x p.a.)
Schuhe: .....	€ 34,41 (2 x p.a.)

Bei Teilzeitbeschäftigten kann die Kleiderpauschale entsprechend der Arbeitszeit aliquotiert werden.

Beginnt oder endet das Dienstverhältnis vor dem oben angeführten Auszahlungstermin, so hat der Angestellte Anspruch auf den aliquoten Teil der Kleiderpauschale.

*(Werte gültig ab 1. April 2022)*

*(XXV idF 1. Juli 2011)*

WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN / SPARTE TOURISMUS UND FREIZEITWIRTSCHAFT  
FACHGRUPPE DER LICHTSPIELTHEATER UND AUDIOVISIONSVERANSTALTER

Dr. Rudolf Krenn

Dr. Klaus Vögl

Fachgruppenobmann

Fachgruppengeschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Wolfgang Katzian

Karl Proyer

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
WIRTSCHAFTSBEREICH GLÜCKSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

Jürgen Nachbaur

Paul Prusa

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
REGION WIEN

Gerd Wiehart

Norbert Scheed

Regionalvorsitzender

Regionalgeschäftsführer

Wien, am 14. 7. 2005

# GEHALTSORDNUNG

## Kinobetriebe Wien, Angestellte, gültig ab 1. 4. 2022

abgeschlossen zwischen der

Fachgruppe Wien der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wirtschaftskammer Wien, 1020 Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Glückspiel/Tourismus/Freizeit, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

### VALORISIERUNG 1. 4. 2022

Für die Angestellten in den Wr. Kinobetrieben erfolgt, gemäß dem am 9.2.2021 abgeschlossenen Zusatzkollektivvertrag zum Kollektivvertrag für die Angestellten in den Lichtspieltheatern und Audiovisionsveranstaltungsbetrieben in Wien, mit Geltungsbeginn 1.4.2022

eine Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter und der Zulagen um den durchschnittlichen VPI von April 2021 bis März 2022, das ist 3,9%.

Es gelten somit folgende Sätze:

### I. GEHALTSTABELLE

#### Gültig ab 1. April 2022

	BG I	BG II	BG III	BG IV
1. bis 3. Berufsjahr	1.558,50	1.665,70	1.727,20	1.679,90
4. und 5. Berufsjahr	1.558,50	1.769,30	1.823,20	1.679,90
6. und 7. Berufsjahr	1.558,50	1.878,30	1.928,90	1.679,90
8. und 9. Berufsjahr	1.558,50	1.878,30	2.033,60	1.679,90
10. Berufsjahr	1.558,50	1.878,30	2.033,60	1.679,90
11. bis 15. Berufsjahr	1.604,20	1.985,10	2.033,60	1.679,90
16. bis 19. Berufsjahr	1.675,50	1.985,10	2.033,60	1.679,90
ab dem 20. Berufsjahr	1.801,60	1.985,10	2.033,60	1.679,90

### II. FEHLGELDENTSCHÄDIGUNG

Die Fehlgeldentschädigung gemäß Artikel XXIV Rahmenkollektivvertrag wird per 1. April 2022 um 3,9% erhöht und beträgt € 37,85 bzw. in Kinocentern ab 2 Sälen € 44,61.

### III. KLEIDERPAUSCHALE

Die in Zahl XXV. Kleiderpauschale, Z 3 erwähnten Beiträge werden per 1. April 2022 um 3,9% erhöht und lauten neu:

Jacke/Sakko: .....	€ 57,35 (2 x p.a.)
Leibchen/Hemd:.....	€ 34,41 (2 x p.a.)
Hose: .....	€ 28,67 (2 x p.a.)
Schuhe: .....	€ 34,41 (2 x p.a.)

## IV. WEITERE ANPASSUNGEN

Entsprechend dem Abschluss der ‚Lohnordnung Kinobetriebe Wien, Arbeiter/innen‘ (gültig ab 1. 4. 2019) werden folgende Punkte vereinbart:

Zum 1. 12. 2022 werden alle Werte der ab 1. 4. 2022 geltenden KV-Tabelle analog zur ‚Lohnordnung Kinobetriebe Wien, Arbeiter/innen‘ (gültig ab 1. 4. 2019) um den durchschnittlichen VPI der vorangegangenen

Wien, 22. April 2022

acht Monate (April 2022 bis November 2022) angepasst. Ebenso werden die Fehlgeldentschädigung und Kleiderpauschalen um diesen Prozentsatz wertangepasst.

Die Werte werden zeitnahe nach der Veröffentlichung des relevanten VPI unter den Sozialpartnern abgeglichen und verlaubar.

**Fachgruppe Wien der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe,  
Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wirtschaftskammer Wien,  
1020 Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1**

Fachgruppenobmann

Robert Kainrath

Berufszweigvorsitzender Kinos

Mag. Christian Dörfler

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft GPA**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende

Barbara Teiber, MA

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft GPA**

**Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1**

Vorsitzender

Manfred Schönbauer

Fachgruppengeschäftsführerin

Mag. Johanna Fangl, LL.M.

Bundesgeschäftsführer

Karl Dürtscher

Wirtschaftsbereichssekretär

Mag. Andreas Laaber

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten der Wiener Kinos  
abgeschlossen am 14. Juli 2005 und mit Stand 1. Juli 2019

abgeschlossen am 1. März 2021

zwischen der  
Fachgruppe Wien der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wirtschaftskammer Wien,  
1020 Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1

und dem  
Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft  
GPA, Wirtschaftsbereich Glückspiel/Tourismus/Freizeit,  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

## I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Dienstnehmer, die dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Gel-

tungsbereich des Kollektivvertrages vom 14. Juli 2005 mit Stand 1. Juli 2019 unterliegen.

## II. GELTUNGSBEGINN

Geltungsbeginn des Kollektivvertrags mit den Änderungen dieses Zusatzkollektivvertrags ist der 1. April 2021.

## III. VALORISIERUNG

Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter des Gehaltsschemas gemäß Artikel XXII Ziffer 2 Rahmenkollektivvertrag – zuletzt erhöht per 1. Juli 2019 – werden ab 1. April 2021 um den durchschnittlichen VPI von April 2019 bis März 2020, das ist 1,6 %, mit Rundung auf die erste Kommastelle erhöht.  
Das Mindestgehalt beträgt mit 1. April 2021 jedoch jedenfalls € 1 500,00.

**Gültig ab 1. April 2021**

	BG I	BG II	BG III	BG IV
1. bis 3. Berufsjahr	1.500,00	1.603,20	1.662,40	1.616,80
4. und 5. Berufsjahr	1.500,00	1.702,90	1.754,80	1.616,80
6. und 7. Berufsjahr	1.500,00	1.807,80	1.856,50	1.616,80
8. und 9. Berufsjahr	1.500,00	1.807,80	1.957,30	1.616,80
10. Berufsjahr	1.500,00	1.807,80	1.957,30	1.616,80
11. bis 15. Berufsjahr	1.544,00	1.910,60	1.957,30	1.616,80
16. bis 19. Berufsjahr	1.612,60	1.910,60	1.957,30	1.616,80
ab dem 20. Berufsjahr	1.734,00	1.910,60	1.957,30	1.616,80

## IV. FEHLGELDENTSCHÄDIGUNG

Die Fehlgeldentschädigung gemäß Artikel XXIV Rahmenkollektivvertrag wird per 1. April 2021 um 1,6 % erhöht und beträgt € 36,43 bzw. in Kinocentern ab 2 Sälen € 42,94.

## V. KLEIDERPAUSCHALE

Die in Zahl XXV. Kleiderpauschale, Z 3 erwähnten Beträge werden per 1. April 2021 um 1,6 % erhöht und lauten neu:

Jacke/Sakko: .....	€ 55,20 (2 x p.a.)
Leibchen/Hemd: .....	€ 33,12 (2 x p.a.)
Hose: .....	€ 27,59 (2 x p.a.)
Schuhe: .....	€ 33,12 (2 x p.a.)

## VI. WEITERE ANPASSUNGEN

Entsprechend dem Abschluss der ‚Lohnordnung Kinobetriebe Wien, Arbeiter/innen‘ (gültig ab 1. 4. 2019) werden folgende Punkte vereinbart:

A) Zum 1. 4. 2022 werden alle Werte der ab 1. 4. 2021 geltenden KV-Tabelle analog zur ‚Lohnordnung Kinobetriebe Wien, Arbeiter/innen‘ (gültig ab 1. 4. 2019) um den durchschnittlichen VPI von April 2021 bis März 2022 angepasst. Ebenso werden die Fehlgeldentschädigung und Kleiderpauschalen um diesen Prozentsatz wertangepasst.

B) Zum 1. 12. 2022 werden alle Werte der ab 1. 4. 2022 geltenden KV-Tabelle analog zur ‚Lohnordnung Kinobetriebe Wien, Arbeiter/innen‘ (gültig ab 1. 4. 2019) um den durchschnittlichen VPI der vorangegangenen acht Monate (April 2022 bis November 2022) angepasst. Ebenso werden die Fehlgeldentschädigung und Kleiderpauschalen um diesen Prozentsatz wertangepasst.

C) Die Werte der Punkte A) und B) werden jeweils zeitnahe nach der Veröffentlichung des relevanten VPI unter den Sozialpartnern abgeglichen und verlautbart.

## VII. GELTUNGSDAUER

Diese Gehaltsordnung tritt mit 1. 4. 2021 in Kraft und gilt bis zum 31. 3. 2024. Es gilt als vereinbart, dass die Neuverhandlung der Gehälter ab dem 1. 4. 2024 auf

Grundlage des durchschnittlichen VPI im Zeitraum vom April 2023 bis zum März 2024 erfolgen wird.

Wien, 9. Februar 2021

**Fachgruppe Wien der Kino-, Kultur- und Vergnügungsbetriebe,  
Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wirtschaftskammer Wien,  
1020 Wien, StraÙe der Wiener Wirtschaft 1**

Fachgruppenobmann-Stv.

Milan Brantusa

Fachgruppengeschäftsführer

Mag. Johanna Fangl, LL.M.

Berufszweigvorsitzender Kinos

Mag. Christian Dörfler

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft GPA**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Vorsitzende

Barbara Teiber, MA

Geschäftsbereichsleiter

Karl Dürtscher

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft GPA**

**Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1**

Vorsitzender

Manfred Schönbauer

Wirtschaftsbereichssekretär

Mag. Andreas Laaber

# ZUSATZINFORMATION

## Frühere Gehaltsabschlüsse

### Gehaltsschema 1. April 2021

Gültig ab 1. Juli 2021

	BG I	BG II	BG III	BG IV
1. bis 3. Berufsjahr	1.500,00	1.603,20	1.662,40	1.616,80
4. und 5. Berufsjahr	1.500,00	1.702,90	1.754,80	1.616,80
6. und 7. Berufsjahr	1.500,00	1.807,80	1.856,50	1.616,80
8. und 9. Berufsjahr	1.500,00	1.807,80	1.957,30	1.616,80
10. Berufsjahr	1.500,00	1.807,80	1.957,30	1.616,80
11. bis 15. Berufsjahr	1.544,00	1.910,60	1.957,30	1.616,80
16. bis 19. Berufsjahr	1.612,60	1.910,60	1.957,30	1.616,80
ab dem 20. Berufsjahr	1.734,00	1.910,60	1.957,30	1.616,80

### Gehaltsschema 1. Juli 2019

Gültig ab 1. Juli 2019

	BG I	BG II	BG III	BG IV
1. bis 3. Berufsjahr	1.268,30	1.578,00	1.636,20	1.591,30
4. und 5. Berufsjahr	1.284,70	1.676,10	1.727,20	1.591,30
6. und 7. Berufsjahr	1.335,80	1.779,30	1.827,30	1.591,30
8. und 9. Berufsjahr	1.394,00	1.779,30	1.926,50	1.591,30
10. Berufsjahr	1.456,40	1.779,30	1.926,50	1.591,30
11. bis 15. Berufsjahr	1.519,70	1.880,50	1.926,50	1.591,30
16. bis 19. Berufsjahr	1.587,20	1.880,50	1.926,50	1.591,30
ab dem 20. Berufsjahr	1.706,70	1.880,50	1.926,50	1.591,30

### Gehaltsschema 1. Juli 2018

Gültig ab 1. Juli 2018

	BG I	BG II	BG III	BG IV
1. bis 3. Berufsjahr	1.241,00	1.544,00	1.601,00	1.557,00
4. und 5. Berufsjahr	1.257,00	1.640,00	1.690,00	1.557,00
6. und 7. Berufsjahr	1.307,00	1.741,00	1.788,00	1.557,00
8. und 9. Berufsjahr	1.364,00	1.741,00	1.885,00	1.557,00
10. Berufsjahr	1.425,00	1.741,00	1.885,00	1.557,00
11. bis 15. Berufsjahr	1.487,00	1.840,00	1.885,00	1.557,00
16. bis 19. Berufsjahr	1.553,00	1.840,00	1.885,00	1.557,00
ab dem 20. Berufsjahr	1.670,00	1.840,00	1.885,00	1.557,00

## Gehaltsschema 1. Juli 2017

### Gültig ab 1. Juli 2017

	BG I	BG II	BG III	BG IV
1. bis 3. Berufsjahr	1.232,00	1.533,00	1.590,00	1.546,00
4. und 5. Berufsjahr	1.248,00	1.629,00	1.678,00	1.546,00
6. und 7. Berufsjahr	1.298,00	1.729,00	1.776,00	1.546,00
8. und 9. Berufsjahr	1.355,00	1.729,00	1.872,00	1.546,00
10. Berufsjahr	1.415,00	1.729,00	1.872,00	1.546,00
11. bis 15. Berufsjahr	1.477,00	1.827,00	1.872,00	1.546,00
16. bis 19. Berufsjahr	1.542,00	1.827,00	1.872,00	1.546,00
ab dem 20. Berufsjahr	1.658,00	1.827,00	1.872,00	1.546,00

## Gehaltsschema 1. Juli 2014/15

### Gültig ab 1. Juli 2014

	BG I	BG II	BG III	BG IV
1. bis 3. Berufsjahr	1.179,00	1.467,00	1.521,00	1.480,00
4. und 5. Berufsjahr	1.195,00	1.560,00	1.607,00	1.480,00
6. und 7. Berufsjahr	1.243,00	1.655,00	1.701,00	1.480,00
8. und 9. Berufsjahr	1.297,00	1.655,00	1.792,00	1.480,00
10. Berufsjahr	1.354,00	1.655,00	1.792,00	1.480,00
11. bis 15. Berufsjahr	1.414,00	1.750,00	1.792,00	1.480,00
16. bis 19. Berufsjahr	1.476,00	1.750,00	1.792,00	1.480,00
ab dem 20. Berufsjahr	1.587,00	1.750,00	1.792,00	1.480,00



# DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz))

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz)

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde ([www.dsb.gv.at](http://www.dsb.gv.at)) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
Tel.: +43 (0)5 0301  
E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Tel.: +43 (0)1 534 44-0  
E-Mail: [oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at)

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:  
[datenschutzbeauftragter@oegb.at](mailto:datenschutzbeauftragter@oegb.at)

## MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



**INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA** bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: [www.gpa.at/interesse](http://www.gpa.at/interesse)

## ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL     IG FLEX     IG SOCIAL     IG IT     IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau     Herr     Divers     .....    Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb .....

Telefonisch erreichbar ..... E-Mail.....

.....  
Datum/Unterschrift



# KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

GPA Service-Center  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich  
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland  
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark  
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten  
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich  
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg  
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol  
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg  
6901 Bregenz, Reutegasse 11



# DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.  
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300  
[www.gpa.at](http://www.gpa.at) - E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)